

## COMPETENZE ORIENTATIVE: COSTRUTTI E MISURE

MARIA LUISA POMBENI E DINA GUGLIELMI  
Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

**Riassunto.** La gestione efficace dell'esperienza formativa e lavorativa è legata alle risorse che la persona sa mettere in gioco nei diversi momenti critici di questo percorso. Tali risorse vengono definite competenze orientative. Questo contributo si propone di identificare alcuni contenuti di tale costrutto attraverso analisi fattoriale confermatrice effettuata sulle dimensioni di una batteria di quattro strumenti somministrata a 969 studenti, maschi e femmine di età compresa tra i 17 e i 21 anni. La finalità generale è di procedere alla costruzione di uno strumento specifico di misurazione delle competenze orientative da utilizzare nei servizi specialistici. Per quanto riguarda due dei questionari analizzati, Profilo Orientativo Individuale (POI) e Self Empowerment Orientativo (SEO), sono stati approfonditi anche i requisiti psicometrici, in particolare validità di costrutto e attendibilità.

**Summary.** People's efficacy in training and working activities strictly relies on the resources that the individual can mobilize in every single critical moment of his/her life. These resources are defined vocational competences. This contribution aims to identify some important components of such construct. Data from four questionnaires, answered by 969 subjects, male and female, aged between 17 and 21 years, have been treated by a confirmatory factor analysis, to validate a specific psychometric tool aimed to help professionals to assess vocational competences in occupational guidance. As far as two of the questionnaires (POI and SEO scales), results of psychometric analysis about construct validity and reliability are presented.

**Parole chiave:** COMPETENZE, ORIENTAMENTO, VALUTAZIONE  
**Keywords:** COMPETENCES, VOCATIONAL GUIDANCE, ASSESSMENT

### PREMESSA

In una prospettiva olistica dello sviluppo umano, il problema della carriera professionale va inserito nel processo di fronteggiamento delle tappe naturali e critiche del ciclo di vita della persona considerata nella sua globalità (Gysbers, Heppner e Johnston, 2000). Il concetto di consapevolezza della propria storia lavorativa trova fondamento nella nozione di *sé possibili* descritta da Markus e Nurius (1986), in quanto l'immagine di sé che la persona potrà, vorrebbe o ha paura di sviluppare mette in gioco conoscenze, motivazioni e stimoli comportamentali che offrono un contesto valutativo ed interpretativo dell'identità percepita e ne promuovono l'evoluzione.

In un'ottica sociocognitiva (Lent, Brown e Hackett, 1996), inoltre, il concetto di rappresentazioni sociali permette di appropiare i fondamenti costitutivi del progetto professionale, il cui processo non può essere ridotto ad un semplice problema di rielaborazione di informazioni, ma necessita di ancoraggi valoriali ed identitari più profondi (Guichard, 1999).

La gestione efficace del processo di orientamento che accompagna la costruzione della esperienza professionale lungo tutto l'arco della vita è determi-

Richieste di informazioni possono essere inviate a: Maria Luisa Pombeni, Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna, Via Zamboni 34, 40126 Bologna; Tel. 051 2098464 - Fax 051 2288467; e-mail: pombeni@scform.unibo.it

nata, oltre che da fattori sociali e situazionali, da risorse che la persona sa mettere in gioco nei diversi momenti di snodo di tale esperienza (Fielding, 2000). Tali risorse, che definiremo *competenze orientative* (Pombeni e Canzutti, 2000) per identificare l'insieme di caratteristiche, abilità, atteggiamenti e motivazioni personali necessari per fronteggiare efficacemente compiti orientativi specifici (ad esempio: la scelta scolastica, la ricerca del lavoro, il ricollocamento, ecc.), possono essere disponibili al soggetto in maniera autonoma o possono essere sviluppate attraverso azioni specifiche. Il compito di incrementare le competenze orientative viene attribuito sia al sistema scolastico per le dimensioni più generali e di base (Pellerey, 1998; Backer e Taylor, 1998), sia ai servizi specialistici per gli aspetti più specifici legati ai diversi compiti orientativi (Selvatici e D'Angelo, 1999; Sangiorgi, 2000). In ogni caso, la valorizzazione e la consapevolezza delle competenze orientative disponibili al soggetto per il fronteggiamento di una situazione di transizione vengono rinforzate da *feed-*

back positivi maturati nei percorsi formativi e di consulenza individuale (Le Scarbeau, 1995; Lemoine, 1995), incrementando così i processi di motivazione intrinseca (Elliot, 2000).

Nel tentativo di fornire un primo contributo alla definizione del concetto di *competenze orientative*, è possibile articolare il contenuto in almeno cinque macro-aree di risorse che, in assenza di vincoli od ostacoli esterni, aumentano la capacità di governo delle diverse situazioni di transizione da parte del soggetto. Per affrontare con ragionevole probabilità di successo un compito orientativo, infatti, una persona dovrebbe:

1. *Saper rileggere la propria storia formativa e/o lavorativa attribuendo significati appropriati agli eventi che l'hanno caratterizzata.* L'importanza di suscitare consapevolezza della propria storia scolastica e/o professionale e di favorirne una lettura critica finalizzata ad identificare, descrivere e comprendere la dinamica del suo svolgersi è ritenuta fondamentale dai teorici dell'orientamento. Tale competenza sembra favorire un processo di anticipazione e responsabilizzazione rispetto a traiettorie sociali e personali possibili all'interno di contesti professionali in movimento (Guichard, 2000).

2. *Saper individuare delle mete, intravedere uno sviluppo della propria storia e sentirsi motivati ad investire sul futuro.* Il ruolo critico che gioca l'instabilità o la difficoltà a intravedere delle mete nei processi di orientamento professionale è già stato dimostrato in letteratura (Blunstein, 1989). La probabilità che il soggetto sappia darsi delle mete, inoltre, cala con la sperimentazione di insuccessi durante il percorso formativo e lavorativo (Brunstein e Zautra, 1996).

3. *Saper diagnosticare la situazione di transizione in cui la persona si trova e percepirsi in grado di affrontare un momento di incertezza psicosociale e di riorganizzazione personale.* Tale area di risorse fa riferimento sia ad un utilizzo finalizzato di competenze trasversali di diagnosi (Sarchielli, 1996), sia ad una dimensione specifica del costrutto più ampio di autoefficacia (Bandura, 1997). Per quanto concerne, in specifico, la costruzione del sentimento di autoefficacia orientativa, è importante sottolineare il ruolo svolto dai feedback sociali maturati nell'esperienza scolastica e lavorativa e dallo stile di spiegazione causale che la persona tende ad adottare nei confronti degli eventi che connotano l'evolversi del processo orientativo (Alden, 1986; Cueillens e Catra, 1998). La letteratura ha dimostrato che anche le differenze di genere rivestono una funzione cruciale nella maturazione di sentimenti di autoefficacia orientativa (Clement, 1987; Stickell e Bonett, 1991).

4. *Saper riconoscere e valorizzare le risorse disponibili al soggetto per gestire il compito orientativo e progettare lo sviluppo della propria esperienza formativa e/o*

*lavorativa.* Si tratta di risorse che attengono a caratteristiche e atteggiamenti personali in grado di favorire il processo orientativo; fra questi sono già stati identificati come strategici alcuni aspetti relativi allo stile di coping attivo e alle abilità di ricerca delle informazioni (Furnham e Rawles, 1996) e altri legati alla valorizzazione di atteggiamenti positivi verso il lavoro e la formazione (Perron, 1996; Verquerre, Masclat e Durand, 1999). In particolare, il significato e l'efficacia della ricerca di informazioni strumentali alla definizione del progetto formativo e lavorativo cresce quando va a toccare il livello di valorizzazione della sfera personale e sociale, cioè quando il soggetto si attiva per un obiettivo specifico all'interno di una socializzazione attiva globale e plurale, relativa a più sfere di vita (Ashford e Black, 1996; Almudever, Croity-Belz e Hajjar, 1999).

5. *Saper elaborare attivamente alternative, valutare e prendere delle decisioni, pianificare le strategie di realizzazione del progetto personale, monitorarne gli esiti.* L'importanza del processo decisionale nell'orientamento e le pratiche di sostegno ad esso connesse trovano molti riferimenti in letteratura (Dosnon, 1996; Pombeni, 1996; Castelli e Venini, 1996; Nota e Soresi, 2000).

Con il presente lavoro si intende fornire un primo contributo all'identificazione di alcuni contenuti relativi alle macro-aree di *competenze orientative* precedentemente descritte. Tali contenuti devono trovare una loro specificità di costrutto e di misurazione rispetto alle dimensioni e agli strumenti (ad esempio: test di personalità, psicoattitudinali, di interessi, di motivazione, ecc.) che costituiscono la base del lavoro di indagine psicodiagnostica tradizionale dell'orientatore (Di Fabio, 1998; Mancinelli, 1998) e che concorrono ad identificare e validare l'oggetto della scelta (ad esempio: il tipo di scuola o l'ambito professionale), cioè il progetto formativo o lavorativo che la persona ha maturato attraverso il contributo dell'azione consulenziale.

È stata condotta un'analisi trasversale su una batteria di questionari – applicati originariamente nell'attività di orientamento per indagare aspetti propri di ciascun strumento – con lo scopo di ricercare dimensioni che possano concorrere in futuro alla costruzione di un questionario specifico sulla misurazione delle *competenze orientative*.

## RICERCA

L'obiettivo principale di questo lavoro consiste quindi nell'identificare, all'interno di una batteria di strumenti orientativi, possibili contenuti che con-

## STRUMENTI ED APPLICAZIONI

corrono ad operationalizzare le macro-aree di *competenze orientative* precedentemente descritte. La batteria è composta da quattro strumenti: *Profilo Orientativo Individuale (POI)*, *Self Empowerment Orientativo (SEO)*, *Scala Tolosana di Coping (ETC/IT)* e *Autovalutazione Competenze Trasversali (ACT)*. Si tratta di questionari autodescrittivi in cui viene richiesto di esprimere il proprio grado di accordo ai diversi item che li compongono, utilizzando una scala tipo Likert a 5 livelli. La somministrazione può avvenire sia individualmente che collettivamente.

Dei primi due strumenti (POI e SEO) verranno descritte anche le caratteristiche psicometriche (in particolare, validità e attendibilità), mentre per una descrizione puntuale degli altri due strumenti (ETC/IT e ACT) si può fare riferimento ad altri contributi presenti in letteratura (Depolo e Guglielmi, 2000; Pombeni e Guglielmi, 2000).

### Strumenti

Il primo strumento preso in considerazione è il POI, un questionario costituito da 101 item, che permette di individuare un profilo orientativo del soggetto attraverso la rappresentazione e il vissuto che egli ha della formazione e del lavoro, l'immagine che ha di se stesso e del proprio futuro (Pombeni e Guglielmi, 1998a).

La messa a punto delle diverse scale che lo compongono è avvenuta attraverso successive verifiche della attendibilità e della validità strutturale dello strumento. Tali procedure hanno portato alla riduzione degli item dai 136 iniziali agli attuali 101. Il questionario nel suo complesso, costruito per la rilevazione di un profilo complessivo dell'individuo, è suddiviso in tre aree: Formazione, Lavoro e Risorse personali.

Le tre aree raggruppano diverse scale, in particolare l'area Formazione comprende le scale *Atteggiamenti* e *Vissuti* verso la formazione; l'area Lavoro *Atteggiamenti* e *Attribuzione di causalità* e infine l'area Risorse personali *Immagine di sé*, *Prospettiva temporale* e *Attribuzione di causalità* verso il futuro. Ognuna di queste scale è composta a sua volta da dimensioni che permettono la costruzione di un profilo orientativo. Lo strumento nel suo complesso è mostrato nello schema riportato nella figura 1.

Il secondo strumento che viene preso in considerazione è il SEO, un questionario composto da 14 item selezionati a seguito di successive somministrazioni che attraverso le due dimensioni che lo costituiscono *Autoefficacia* e *Supporto socioprofessionale*, tende a fornire informazioni riguardo al livello di *empowerment* e di padronanza dell'individuo in riferimento alla scelta orientativa; permette inol-

tre di verificare la percezione di essere in grado di affrontare la transizione orientativa (Pombeni e Guglielmi, 1998).

Oltre al POI e al SEO sono stati somministrati altri due strumenti. L'ETC/IT è una scala per la misura delle strategie di *coping* (Esparbes, Ader e Tap, 1993), qui utilizzata nell'adattamento italiano di Depolo e Guglielmi (2000). Si tratta di un questionario composto da 44 item che fornisce informazioni riguardo alle strategie maggiormente utilizzate dal soggetto di fronte ad una situazione difficile. Le strategie considerate sono: *Controllo*, *Ritiro*, *Rifiuto* e *Sostegno sociale*. L'ACT è un questionario composto da 32 item (Pombeni e Guglielmi, 2000) che permette di rilevare tre grandi categorie di competenze trasversali: *Diagnosticare*, *Affrontare* e *Relazionarsi*. Si tratta di uno strumento spendibile in diversi contesti applicativi, tra cui l'ambito dell'orientamento scolastico e professionale.

### Soggetti

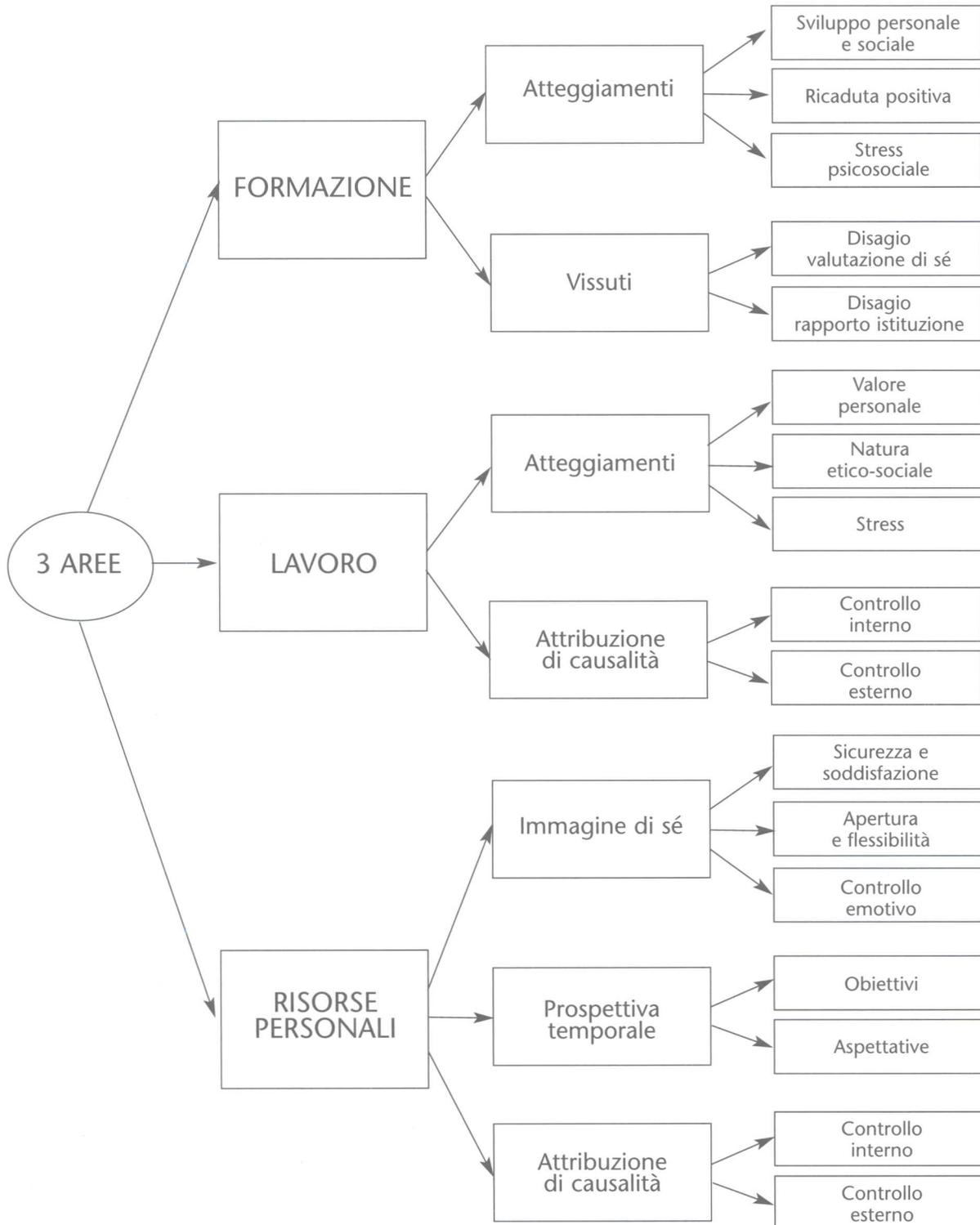
La batteria di strumenti è stata somministrata a 969 studenti frequentanti la classe quinta degli istituti superiori di due province della regione Emilia Romagna (età media = 18.25,  $D_s = .65$ , con una gamma che va da 17 a 21), dei quali 368 maschi (età media = 18.19,  $D_s = .65$ ,) e 601 femmine (età media = 18.24,  $D_s = .65$ ). Per quanto riguarda la tipologia delle scuole frequentate, il 41% del campione totale è composto da studenti frequentanti istituti tecnici, il 25% da studenti di istituti professionali e il 34% da studenti frequentanti il liceo. Il 74% degli studenti dichiara di avere già un'ipotesi di scelta (il 71.7% dei maschi e il 74.1% delle femmine). La somministrazione ha avuto luogo in maniera collettiva a gruppi di 20-30 studenti (corrispondenti ad una classe) con le istruzioni fornite da uno psicologo somministratore, secondo indicazioni appositamente strutturate.

### Analisi statistiche

Le analisi sono state effettuate tramite il pacchetto statistico SPSS. La struttura fattoriale delle diverse scale è stata indagata con il metodo delle componenti principali applicata a una matrice di correlazione di Pearson, ricorrendo alla rotazione VARIMAX degli assi fattoriali.

La scelta del numero dei fattori delle diverse scale è stata effettuata principalmente sulla base delle ipotesi teoriche di partenza, dai risultati emersi da precedenti versioni degli strumenti e dall'analisi dello Scree Test di Cattell (Cattell, 1965). La con-

**Figura 1**  
 Aree, scale e dimensioni del Profilo Orientativo Individuale (POI)



STRUMENTI ED APPLICAZIONI

sistenza interna delle diverse dimensioni dei questionari è stata indagata mediante il coefficiente alpha di Cronbach (Cronbach, 1951). Le analisi statistiche relative alle differenze di genere sono state condotte mediante applicazione del test *t* di Student. La verifica della struttura soggiacente, che permette di individuare fattori latenti a diverse dimensioni interpretabili come *competenze orientative* è stata effettuata attraverso analisi fattoriale confirmativa basata su modelli ad equazioni strutturali (Corbetta, 1992). Per la valutazione della bontà di adattamento ai dati di tali modelli sono stati utilizzati i seguenti indici: il  $\chi^2$  e il rapporto tra il valore del  $\chi^2$  e gradi di libertà, il GFI (*Goodness of Fit Index*), l'AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), il CFI (*Comparative Fit Index*) e la RMR (*Root Mean Squared Residual*).

RISULTATI

*Caratteristiche psicometriche del POI*

I risultati verranno presentati riprendendo la suddivisione nelle tre aree descritte dalla figura 1.

• *Area formazione.* In riferimento a quest'area, l'analisi delle componenti principali<sup>1</sup> effettuata sui 16 item inerenti la scala *Atteggiamenti verso la formazione* ha permesso di evidenziare chiaramente tre fattori, che spiegano il 50.5% della varianza complessiva (cfr. tab. 1). Gli item che hanno riportato le saturazioni maggiori nei tre fattori individuati sono inerenti rispettivamente alle tre dimensioni: *Sviluppo personale e sociale*, dove l'istruzione e la formazione vengono definite come occasioni di maturazione ed emancipazione dell'individuo e come strumento di promozione del benessere e delle condizioni di vita della collettività; *Ricaduta positiva sulla vita adulta*, dove il valore dell'istruzione e della formazione è legato alla capacità di produrre risultati concreti spendibili nell'esperienza sociale (prestigio, potere, ecc.) e/o nella carriera professionale (guadagno, promozione, ecc.); *Stress psicosociale*, dove la situazione formativa (scolastica) costituisce una fonte di stress e di disagio soprattutto in rapporto all'impegno richiesto.

Sempre riguardo all'area Formazione, la seconda scala *Vissuti verso il percorso formativo* è composta da 15 item. L'analisi delle componenti principali

Tabella 1

*Struttura fattoriale della scala Atteggiamenti verso la formazione (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)*

Item	Fattori		
	(SP)	(RP)	(ST)
item 26	.71356	.15144	
item 21	.68545	.19093	
item 20	.65634	.13317	
item 15	.65494	.22147	
item 1	.63904	.13687	
item 30	.63161	.13882	
item 17	.62640	.18550	
item 4	.51401	.37013	
item 8	.25674	.79240	
item 4	.19190	.76097	
item 24	.18419	.72655	
item 13	.32485	.70245	
item 10	.17684		.77345
item 6			.72586
item 18	-.18046		.67643
item 40			.54963
% di var. spiegata	22.57	16.08	11.85

Nota: SP = Sviluppo personale e sociale;  
 RP = Ricaduta positiva sulla vita adulta;  
 ST = Stress psicosociale.

(cfr. tab. 2) ha permesso di evidenziare due fattori, che spiegano il 43.8% della varianza complessiva, riconducibili agli item delle dimensioni *Disagio nella valutazione di sé*, dove il soggetto prova dei sentimenti di disagio nei momenti di presentazione/esposizione del sé di fronte agli altri, soprattutto in una relazione asimmetrica di tipo valutativo, e *Disagio nel rapporto con l'istituzione* in cui l'esperienza formativa è caratterizzata da difficoltà nel rispettare le regole e da problemi di adattamento alle richieste dell'istituzione.

• *Area Lavoro.* In riferimento a questa seconda area, l'analisi delle componenti principali effettuata sui 17 item inerenti la scala *Atteggiamenti verso il lavoro* ha permesso di evidenziare tre fattori che spiegano nel complesso il 45.5% della varianza (cfr.

<sup>1</sup> La metodologia utilizzata è quella riportata in precedenza nella sezione "analisi statistiche" ed è la medesima per tutte le scale.

Tabella 2

Struttura fattoriale della scala Vissuti verso il percorso formativo (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)

Item	Fattori	
	(DS)	(DIS)
item 25	.72258	
item 16	.69969	
item 5	.67002	
item 7	.66799	
item 27	.61333	.11278
item 31	.59202	
item 11	.55755	
item 9	.53615	
item 32	.48637	.25900
item 29		.78471
item 3		.72738
item 14		.70927
item 22		.70867
item 12		.66543
item 23		.61186
% di var. spiegata	23.35	20.46

Nota: DS = Disagio nella valutazione di sé;  
DIS = Disagio nel rapporto con l'istituzione.

Tabella 3

Struttura fattoriale della scala Atteggiamenti verso il lavoro (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)

Item	Fattori		
	(VP)	(ST)	(ES)
item 52	.74448	.12414	
item 39	.67253	.20804	
item 37	.65571	-.10275	.18005
item 50	.62683		.17120
item 55	.61153		
item 33	.54343		
item 49	.43579		.33744
item 43		.76883	.12557
item 54		.70514	.16148
item 34		.65841	
item 56	-.26459	.58836	-.13543
item 36		.44232	
item 41			.64069
item 45	.19432		.61726
item 53			.61669
item 47			.59169
item 46	.30758		.46986
% di var. spiegata	17.08	16.67	11.75

Nota: VP = Valore personale;  
S = Stress;  
ES = Natura etico-sociale.

tab. 3) e raggruppano item inerenti le dimensioni: *Valore personale*, dove gli atteggiamenti nei confronti del lavoro sono centrati sulla soddisfazione e la realizzazione di sé, su fattori che contribuiscono a definire un'identità positiva e su un progetto di vita; *Natura etico-sociale*, in cui il riferimento è soprattutto alla tutela del lavoro, al superamento di discriminazioni e alla salvaguardia di condizioni lavorative soddisfacenti; *Stress*, ossia un'immagine del lavoro, non ancora legata all'esperienza diretta, che mette in luce soprattutto aspetti negativi della routine lavorativa.

In riferimento invece alla scala *Attribuzione di causalità rispetto all'inserimento lavorativo*, l'analisi delle componenti principali effettuata sui 7 item della scala ha permesso di individuare due fattori, che spiegano il 53.2% della varianza complessiva (cfr. tab. 4) e raggruppano rispettivamente gli item riferiti al *Controllo interno* in cui l'individuo ha la percezione di poter incidere attivamente sul per-

corso di inserimento lavorativo e quelli riferiti al *Controllo esterno* dove invece la spiegazione dell'inserimento lavorativo è legata a variabili esterne al soggetto.

• *Area Risorse personali*. Per quanto riguarda l'ultima area, l'analisi delle componenti principali effettuata sui 21 item della scala *Immagine di sé* ha permesso di evidenziare tre fattori che spiegano il 40.6% della varianza complessiva (cfr. tab. 5). Il primo fattore raggruppa gli item riferiti alla *Sicurezza e soddisfazione di sé*, in cui il soggetto valuta positivamente la propria esperienza di vita e dimostra di possedere una buona autostima, il secondo quelli riguardanti il *Controllo emotivo*, con cui si osserva la capacità di dominare le reazioni e gestire positivamente la sfera socioemotiva, ed infine il terzo quelli inerenti *Apertura e flessibilità*, in cui si tenta di rilevare la capacità di decentrarsi cognitivamente, la disponibilità verso situazioni ed esperienze nuove, la flessibilità nei rapporti interpersonali.

**Tabella 4**

*Struttura fattoriale della scala Attribuzione di causalità rispetto dell'inserimento lavorativo (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)*

Item	Fattori	
	(CI)	(CE)
item 42	.73119	
item 38	.72746	
item 51	.66693	
item 48	.64216	
item 44		.85062
item 40		.84446
item 35		.59577
% di var. spiegata	27.54	25.64

Nota: CI = Controllo interno;  
CE = Controllo esterno.

La struttura che emerge invece dalla scala *Prospettiva temporale* costituita da 16 item è rappresentata da due fattori che spiegano il 35.8% della varianza complessiva (cfr. tab. 6) e raggruppano rispettivamente gli item riferiti alle dimensioni *Aspettativa di eventi positivi*, nella quale il soggetto si prefigura un futuro connotato da esperienze piacevoli, soprattutto dalla mancanza di eventi negativi e l'atteggiamento dominante è quello di attesa, e *Prefigurazione di obiettivi*, dove il soggetto tende a identificare degli obiettivi positivi per il cui raggiungimento è disposto ad investire energie personali. L'ultima scala dell'area Risorse personali, definita *Attribuzione di causalità verso il futuro*, ha dato origine a due fattori che spiegano il 51.9% della varianza (cfr. tab. 7) e raggruppano gli item inerenti la causalità interna l'uno ed esterna l'altro. Nella dimensione *Controllo interno* il soggetto si percepisce in grado di partecipare attivamente alla costruzione della propria esperienza futura, nel *Controllo esterno* invece lo sviluppo di una storia di vita personale è influenzato da un insieme di variabili non controllabili dalla persona.

*Caratteristiche psicometriche del SEO*

L'analisi delle componenti principali effettuata sui 14 item del questionario ha permesso di evidenziare chiaramente due fattori:

**Tabella 5**

*Struttura fattoriale della scala Immagine di sé (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)*

Item	Fattori		
	(SS)	(CE)	(AF)
item 70	.77165		-.14813
item 78	.72996		
item 108	.71564		
item 59	.65971		.13292
item 85	.63563	.15850	
item 89	.54219		
item 72	.50055	.28535	.20698
item 62	.49655	.10517	.23537
item 93	.17357	.75058	.13089
item 65	.17236	.71179	.11887
item 75		.64621	
item 57	-.19723	.55840	
item 83		.54079	
item 88	.17763	.51958	.10143
item 86			.74074
item 73		.13990	.72279
item 95			.56675
item 81	.10198		.56579
item 61	.18841		.47104
item 63	.14908		.45158
item 68			.43186
% di var. spiegata	16.56	12.01	12.00

Nota: SS = Sicurezza e soddisfazione di sé;  
CE = Controllo emotivo;  
AF = Apertura e flessibilità.

- Il primo, saturato dagli item relativi alla dimensione di *Autoefficacia*, fa riferimento a come il soggetto si percepisce in grado di affrontare positivamente il compito orientativo, investendo energie motivazionali e personali. Tale dimensione permette di evidenziare un orientamento al pensiero positivo e alla valorizzazione degli insegnamenti maturati nelle esperienze problematiche;

- Il secondo, dove saturano item relativi al *Supporto socioprofessionale*, fa invece riferimento a come il soggetto nella fase di fronteggiamento del processo decisionale, ricerca attivamente il confronto e il sostegno di alcune risorse sociali, con particolare riferimento al gruppo dei pari e agli operatori di orientamento.

**Tabella 6**  
Struttura fattoriale della scala Prospettiva temporale (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)

Item	Fattori	
	(AS)	(PO)
item 97	.72670	-.10405
item 98	.70927	.18083
item 99	.69688	
item 91	.66951	.14469
item 92	.62407	
item 74	.51999	.27674
item 79	.50720	.12841
item 87	.33186	-.15433
item 69		.66835
item 77	.18152	.59479
item 84	-.15201	.58202
item 66	.26192	.55022
item 82	.10949	.54686
item 58	.25715	.49212
item 96		.45878
item 76	-.16985	.34947
% di var. spiegata	20.18	15.66

Nota: AS = Aspettativa di eventi positivi;  
PO = Prefigurazione di obiettivi.

I due fattori spiegano complessivamente il 41.9% della varianza complessiva. (cfr. tab. 8)

#### Attendibilità

L'indagine della consistenza interna è stata effettuata tramite il coefficiente alpha di Cronbach. In particolare per quanto riguarda il POI i valori del coefficiente riferiti a tutte le dimensioni sono nel complesso abbastanza soddisfacenti (cfr. tab. 9), anche se non mancano indici piuttosto critici. Per quanto riguarda l'area Formazione si presentano valori che vanno da un minimo di .62 ad un massimo di .82 (valore medio = .74), nell'area Lavoro invece variano da un valore minimo di .58 ad un massimo di .74 (valore medio = .65). Infine per l'area delle Risorse personali il valore di tale indice va da un minimo di .65 ad un massimo di .80 (valore medio = .75).

Per quanto riguarda il SEO, i valori del coefficiente alpha di Cronbach sono pari a .78 per quan-

**Tabella 7**  
Struttura fattoriale della scala Attribuzione di causalità verso il futuro (POI): analisi delle componenti principali (Matrice Ruotata)

Item	Fattori	
	(CI)	(CE)
item 80	.74950	
item 94	.74574	
item 60	.69612	
item 67	.69238	.10326
item 64		.76113
item 101		.73303
item 90		.73164
item 71		.61641
% di var. spiegata	26.6	25.2

Nota: CI = Controllo Interno;  
CE = Controllo Esterno.

to riguarda la dimensione di *Autoefficacia* e a .69. per la dimensione di *Supporto socioprofessionale*.

#### Analisi fattoriale confermativa

Al fine di verificare in che misura alcune delle dimensioni degli strumenti somministrati possano essere ricondotte a diversi fattori latenti di ordine superiore, identificabili come macro-aree di *competenze orientative*, sono stati impostati alcuni modelli di analisi fattoriale confermativa. Partendo dai risultati emersi precedentemente tramite analisi fattoriali esplorative effettuate sulle dimensioni degli strumenti, sono stati impostati modelli che prevedevano la presenza di due, tre o quattro fattori latenti. Sulla base delle cinque macro-aree di contenuti descritte in fase di identificazione delle *competenze orientative* e tenendo conto delle specifiche dimensioni oggetto di indagine della batteria di strumenti presi in esame, si è optato per la scelta di un modello che prevede tre fattori latenti tra loro parzialmente legati:

- Un primo fattore, che può essere denominato *Fronteggiamento della situazione di transizione*, fa riferimento alle dimensioni *Autoefficacia* (SEO), *Disagio nella valutazione di sé* (con influenza negativa)(P.O.I.), *Affrontare* (ACT) e *Sicurezza e soddisfazione di sé* (POI). Tale fattore raggruppa cioè un insie-

**Tabella 8**  
*Struttura fattoriale del questionario SEO:*  
*analisi delle componenti principali*  
*(Matrice Ruotata)*

Item	Fattori	
	(AE)	(SSP)
item 4	.74550	
item 5	.65853	
item 7	.65728	.17144
item 8	.64383	-.26960
item 10	.60172	
item 11	.58081	
item 13	.55109	-.12195
item 2	.54643	.20793
item 6	.49121	.26635
item 3		.73167
item 6		.70974
item 9	.11575	.65820
item 12	.11210	.61784
item 14	.15313	.57077
% di var. spiegata	25.5	16.4

Nota: AE = Autoefficacia;  
 SSP = Supporto socioprofessionale.

me di risorse personali che esprimono un atteggiamento proattivo rispetto alla gestione e al superamento dei compiti orientativi.

– Un secondo fattore, che si potrebbe definire *Disponibilità al confronto e alle esperienze*, raggruppa le dimensioni *Apertura e flessibilità* (POI), *Sostegno sociale* (ECT/IT) e *Supporto socioprofessionale* (SEO). Tale fattore raggruppa risorse che si riferiscono alla capacità di decentrarsi cognitivamente, alla motivazione verso situazioni nuove e al valore attribuito allo scambio di punti di vista; si tratta quindi di

risorse che possono essere considerate strategiche nel processo di orientamento.

– Un terzo fattore, denominabile *Atteggiamenti valoriali di riferimento*, comprende le dimensioni *Valore personale* (POI), *Sviluppo personale e sociale* (POI) e *Prefigurazione di obiettivi* (POI). Tale fattore raggruppa alcune risorse che sottolineano la tendenza a valorizzare la formazione, a concepire il lavoro come esperienza di crescita personale e come contributo allo sviluppo sociale e, più in generale, ad investire attivamente sul proprio futuro.

Il modello illustrato evidenzia una discreta adeguatezza ai dati, pur presentando indici di bontà di adattamento non omogenei. Nella tabella 10 vengono presentati gli indici GFI, AGFI, CFI e RMR che sono sostanzialmente buoni, infatti GFI<sup>2</sup>, AGFI<sup>3</sup> e CFI<sup>4</sup> sono superiori a .90 e RMR<sup>5</sup> si avvicina a zero, segnali di un buon adattamento del modello. A tali indici positivi fa però riscontro un valore del  $\chi^2/gl$  uguale a 3.79, indice non completamente soddisfacente.

Passando ad esaminare i legami tra le variabili latenti, le tre macro-aree ipotizzate di *competenze orientative* risultano legate tra loro in maniera abbastanza consistente in particolare *Disponibilità al confronto e alle esperienze* e *Atteggiamenti valoriali di riferimento* mostrano un legame pari a .57 e *Fronteggiamento della situazione di transizione* e *Atteggiamenti valoriali di riferimento* uguale a .41, mentre *Fronteggiamento della situazione di transizione* e *Disponibilità al confronto e alle esperienze* sono indipendenti tra loro.

Il fatto che il secondo ed il terzo fattore così come il primo e il terzo mostrino legami abbastanza consistenti può essere ricondotto alla complementarietà di aspetti che le diverse risorse personali mettono in gioco. Una persona che si percepisce in grado di affrontare autonomamente un'esperienza di transizione tende a disporre di un solido schema valoriale di riferimento e a non temere il confronto con persone diverse o il mettersi alla prova in situazioni nuove; non è altrettanto riscontrabile sul piano fenomenologico un legame diretto fra la disponibilità al confronto (ad esempio: discutere con gli insegnanti, sostenere un colloquio di consulenza, ecc.) o alle

<sup>2</sup> Goodness of Fit Index: tale indice rappresenta il valore della statistica T, standardizzata per mezzo del valore massimo che essa può raggiungere. Assume valori compresi tra 0 (pessimo adattamento del modello ai dati) ed 1 (perfetto adattamento) (Corbetta, 1992).

<sup>3</sup> Adjusted Goodness of Fit Index: questa misura non è altro che il GFI parametrizzato con i gradi di libertà del modello. Tale indice tiene quindi conto anche della parsimonia del modello; anche in questo caso la misura può oscillare tra 0 (pessimo adattamento del modello ai dati) ed 1 (perfetto adattamento) (Corbetta, 1992).

<sup>4</sup> Comparative Fit Index: rapporta le discrepanze, i gradi di libertà e la non centralità del modello da verificare con quelle del modello base; più si avvicina a 1 più viene rispecchiato il modello base.

<sup>5</sup> Root Mean Squared Residual: tale indice rappresenta la radice quadrata della media dei residui al quadrato. Più i valori si avvicinano a 0 più significa che vi sono pochi residui e quindi buon adattamento del modello ai dati (Corbetta, 1992).

Tabella 9  
Alpha di Cronbach relativi alle dimensioni del POI

Area	Dimensioni	Alpha di Cronbach
FORMAZIONE	Sviluppo personale e sociale	.82
	Ricaduta positiva sulla vita adulta	.80
	Stress psicosociale	.62
	Disagio nella valutazione di sé	.80
	Disagio nel rapporto con l'istituzione	.78
LAVORO	Valore personale	.74
	Natura etico-sociale	.58
	Stress	.65
	Controllo Interno (Lavoro)	.62
	Controllo Esterno (Lavoro)	.65
RISORSE PERSONALI	Sicurezza e Soddisfazione di sé	.80
	Apertura e flessibilità	.66
	Controllo emotivo	.69
	Prefigurazione obiettivi	.65
	Aspettative verso eventi positivi	.76
	Controllo Interno (Futuro)	.69
	Controllo Esterno (Futuro)	.67

esperienze (ad esempio: fare uno *stage*) e il percepire di possedere le capacità e gli strumenti per portare a termine con successo dei compiti orientativi legati ad una situazione di transizione.

#### Differenze di genere

Anche se l'approfondimento delle specificità di genere nel processo orientativo (Arnold e Bye, 1989) non costituisce un obiettivo centrale di questo lavoro, è interessante sottolineare come in più ambiti siano state rilevate, attraverso il *t-test*, differenze significative fra maschi e femmine. In particolare però alcune delle numerose differenze riscontrate meglio si prestano a suggerire la possibilità di articolare le *competenze orientative* anche tenendo conto della specificità di genere. I maschi infatti mostrano punteggi più alti in dimensioni

quali la *Ricaduta positiva sulla vita adulta* ( $t = 2.56$ ;  $gl = 967$ ;  $p = .000$ ), la *Sicurezza e soddisfazione di sé* ( $t = 2.42$ ;  $gl = 967$ ;  $p = .016$ ), l'*Autoefficacia* ( $t = 3.22$ ;  $gl = 954$ ;  $p = .001$ ), l'*Affrontare* ( $t = 11.02$ ;  $gl = 939$ ;  $p = .000$ ) e il *Controllo* ( $t = 3.88$ ;  $gl = 871$ ;  $p = .000$ ) mentre le femmine hanno punteggi più alti per quanto riguarda lo *Sviluppo personale e sociale* ( $t = -2.34$ ;  $gl = 967$ ;  $p = .020$ ), il *Disagio nella valutazione di sé* ( $t = -8.99$ ;  $gl = 863.12$ ;  $p = .000$ ), l'*Apertura verso persone ed esperienze* ( $t = -11.67$ ;  $gl = 967$ ;  $p = .000$ ), il *Relazionarsi* ( $t = -4.66$ ;  $gl = 660.76$ ;  $p = .000$ ) e il *Sostegno sociale* ( $t = -9.40$ ;  $gl = 871$ ;  $p = .000$ ).

In sintesi, sembra che nel processo di orientamento i giovani maschi tendano ad esprimere maggiormente sicurezza di sé e convinzioni di autoefficacia, mentre le ragazze sottolineano con più forza il possesso di valori di ancoraggio delle proprie scelte e si percepiscono più disponibili al confronto e più aperte verso le nuove esperienze.

Tabella 10  
Indice di adattamento del modello a tre fattori latenti

	$\chi^2$	$gl$	$\chi^2 / gl$	GFI	AGFI	CFI	RMSR
Modello a 3 fattori	98.538	23	3.79	.978	.953	.963	.049

## DISCUSSIONE

Per quanto concerne le caratteristiche psicometriche degli strumenti POI e SEO, le strutture fattoriali emerse risultano adeguate e in linea con quanto ipotizzato e la percentuale di varianza spiegata è soddisfacente per gran parte delle scale trattate. Per quanto riguarda l'attendibilità, l'alpha di Cronbach è in genere abbastanza soddisfacente. In particolare alcune dimensioni presentano valori di alpha decisamente buoni (ad esempio: *Sviluppo personale e sociale*), altri indici sono sufficienti ed altri ancora un po' critici (ad esempio: *Natura etico sociale*) e quindi necessitano di ulteriori approfondimenti. Occorre sottolineare come alcuni indici non particolarmente elevati siano però da considerarsi accettabili sulla base del fatto che alcune dimensioni sono costituite da un numero esiguo di item. Tale quadro complessivamente positivo può indirizzare verso un utilizzo proprio dei due strumenti, ovviamente con le dovute cautele in quanto le scale non sono ancora definitive e saranno sottoposte ad ulteriori verifiche e validazioni. In particolare per quanto riguarda il POI è importante sottolineare il valore dello strumento, che nella lettura complessiva delle diverse scale permette di far emergere un profilo riguardante aspetti rilevanti della transizione orientativa.

Per quanto riguarda invece la presenza di dimensioni utili a definire le *competenze orientative*, dall'analisi trasversale dei quattro strumenti si intravedono delle dimensioni latenti che possono fare riferimento al costrutto generale e articolare alcuni contenuti specifici. Il modello di analisi fattoriale confermativa presentato evidenzia infatti una discreta adeguatezza ai dati, nonostante non tutti gli indici siano del tutto soddisfacenti, e ha quindi permesso di intravedere un primo tentativo di operazionalizzazione delle *competenze orientative*, facendo emergere chiaramente come alcuni degli indicatori utilizzati nel presente lavoro si possano ricondurre a classi di *competenze orientative* più ampie.

In generale si può dire che emergono contenuti specifici rispetto a due delle cinque macro-aree ipotizzate in premessa. Il primo fattore evidenziato dall'analisi fattoriale confermativa (*Fronteggiamento della situazione di transizione*) è riconducibile all'insieme di risorse che descrivono la terza macro-area di *competenze orientative* (*Saper diagnosticare la situazione di transizione in cui la persona si trova e percepirsi in grado di affrontare un momento di incertezza psicosociale e di riorganizzazione personale*), mentre il secondo (*Disponibilità al confronto e alle esperienze*) e il terzo fattore (*Atteggiamenti valoriali di riferimento*)

sembrano articolare due sottodimensioni della quarta macro-area di competenze orientative (*Saper riconoscere e valorizzare le risorse disponibili al soggetto per gestire il compito orientativo e progettare lo sviluppo della propria esperienza formativa e/o lavorativa*), in specifico un insieme di risorse di tipo sociocognitivo da un lato e di tipo motivazionale dall'altro.

Si rendono necessari ulteriori approfondimenti e verifiche sia rispetto alle dimensioni identificate, sia rispetto ai contenuti delle altre macro-aree nei cui confronti non è stato possibile ritrovare dei contributi significativi, probabilmente anche per le tematiche non strettamente pertinenti – rispetto alle *competenze orientative* ipotizzate – affrontate dai singoli strumenti.

Come è stato detto, l'obiettivo di sviluppo di questo lavoro è quello di arrivare, attraverso successivi passaggi, ad uno strumento unitario che identifichi e misuri le diverse competenze orientative per un utilizzo, in termini applicativi, nei servizi di orientamento. Lo strumento potrebbe rivelarsi efficace in quell'azione di valutazione del bisogno di sostegno professionale che sta alla base di una corretta fruizione di un ciclo di servizi e/o di un sistema di interventi. Sul piano operativo, infatti, la necessità è quella di arrivare ad una maggiore *personalizzazione delle azioni orientative* a partire dall'analisi dei bisogni individuali e in presenza di una maggiore flessibilizzazione delle risposte disponibili (Baubion-Broye e Hajjar, 1998).

## BIBLIOGRAFIA

- ALDEN, L. (1986). Self-efficacy and casual attributions for social feed-back. *Journal of Research in Personality*, 20, 460-473.
- ALMUDEVER, B., CROITY-BELZ, S. e HAJJAR, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif: Deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 3, 421-446.
- ARNOLD, J., BYE, H. (1989). Sex and sex role self-concept as correlates of career decision-making-efficacy. *British Journal of Guidance and Counselling*, 17, 201-206.
- ASHFORD, S.J., BLACK, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 2, 199-214.
- BADURA, A. (1997). *Il senso di autoefficacia*. Erickson, Trento.
- BAKER, S.B., TAYLOR, J.G. (1998). Effects of career education intervention: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly*, 4, 376-385.

- BAUBION-BROYE, A. e HAJJAR, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. *Événements de vie, transitions, construction de la personne*, Eres, 17-43.
- BLUNSTEIN, D.I. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of vocational behaviour*, 35, 194-203.
- BRUNSTEIN, J.C. e ZAUTRA, A.J. (1996). Effects of failure on subsequent performance: The importance of self-defining goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 395-403.
- CASTELLI, C. e VENINI, L. (1996). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale*. Franco Angeli, Milano.
- CATTELL, R.B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Wiley, New York.
- CLEMENT, S. (1987). The self-efficacy expectations and occupational preferences of females and males. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 257-265.
- CORBETTA, P. (1992). *Metodi di analisi multivariata per le scienze sociali*. Il Mulino, Bologna.
- CRONBACH, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 97-334.
- CUEILLEN, C. e CATRA, D. (1998). Norme d'italianità e spheres de vie. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1-2, 44-53.
- DEPOLO, M. e GUGLIELMI, D. (2000). Validazione italiana dell'Echelle Toulousaine de Coping (ETC). *Psicologia della Salute* (in corso di pubblicazione).
- DI FABIO, A.M. (1998). *Psicologia dell'orientamento*. Giunti, Firenze.
- DOSNON, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel: concepts et mesures. *Orientation scolaire et professionnelle*, 1, 38-51.
- ELLIOT, A.J. (2000). Competence valuation as a strategic intrinsic motivation process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 780-794.
- ESPARBES, S., ADER, F.S. e TAP, P. (1993). Présentation de l'échelle de coping. *Journées du Labo*, 93, Saint Cricq.
- GUICHARD, J. (1999). Quels cadres conceptuels pour quelle orientation à l'aube du XXI siècle?. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 24, 2, 7-18.
- GUICHARD, J. (2000). Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 1, 181-212.
- GYSBERS, N.C., HEPPNER, M.J. e JOHNSTON, J.A. (2000). Conseil et développement de carrière tout au long de la vie. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 1, 91-115.
- FIELDING, A.J. (2000). Pourquoi le praticiens disent-ils que la théorie n'est pas utile à la pratique? Une proposition pour adapter la pratique aux exigences du 21<sup>e</sup> siècle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 1, 79-90.
- FURNHAM, A. e RAWLES, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about unemployment. *Journal of Adolescence*, 4, 335-370.
- LEMOINE, C. (1995). Comment l'évaluation peut-elle devenir "formative"? *Les Sciences de l'Éducation pour l'ère nouvelle*, 4, 105-121.
- LENT, R.W., BROWN, S.D. e HACKETT, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown e L. Brooks (a cura di), *Choice and development*. Jossey-Bass, San Francisco.
- LE CARBEAU, R. (1995). L'utilisation du feed-back en consultation. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 1, 126-136.
- MANCINELLI, M.R. (1998). *I test in orientamento*. Vita e Pensiero, Milano.
- MARKUS, H. e NURIUS, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 9, 954-969.
- NOTA, L., SORESI, S. (2000). *Autoefficacia nelle scelte. La visione sociocognitiva dell'orientamento*. ITER-Giunti-OS, Firenze.
- PELLERAY, M. (1998). L'orientamento come dimensione costitutiva della formazione scolastica e professionale. *Orientamento scolastico e professionale*, 1-2, 9-25.
- PERRON, J. (1996). Valeurs de travail et motivations aux études: Prédiction de la réussite et de l'orientation scolaires. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3-4, 43-54.
- POMBENI, M.L. (1996). *Il colloquio di orientamento*. Carrocci, Roma.
- POMBENI, M.L. e CANZUTTI, S. (2000). Profili orientativi: Verso una definizione tipologica. *Risorsa Uomo*, 1-2 (n. monografico).
- POMBENI, M.L. e GUGLIELMI, D. (1998). *Profilo orientativo individuale - POI*. Centro per le transizioni al lavoro e nel lavoro, Cesena.
- POMBENI, M.L. e GUGLIELMI, D. (1998). *Self empowerment orientativo - SEO*, Centro per le transizioni al lavoro e nel lavoro, Cesena.
- POMBENI, M.L., GUGLIELMI, D. (2000). Competenze trasversali: Strumenti di misura e metodologie di intervento. In M.L. Pombeni (a cura di), *Disagio scolastico: Strumenti di osservazione di intervento*. Editrice Il Ponte Vecchio, Cesena.
- SANGIORGI, G. (2000). *Orientare. Manuale per Career Counselling*. ISEDI, Torino.
- SELVATICI, A. e D'ANGELO, M.G. (1999). *Il bilancio di competenze*. Angeli, Milano.
- SARCHIELLI, G. (1996). *Abilità di base e ruolo attivo del soggetto*. *Risorsa Uomo*, 4, 195-214.
- STICKELL, S.A. e BONETT, R.M. (1991). Gender differences in career self-efficacy: Combining a career with home and family. *Journal of College Students Development*, 32, 297-301.
- VERQUERRE, R., MASCLÉ, G. e DURAND, A. (1999). Les valeurs et la centralité du travail chez les lycéens et les jeunes en recherche d'insertion professionnelle. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 3, 379-392.